

Volume 3 Issue 2 (2020) Pages 110 - 123

**YUME : Journal of Management**

ISSN : 2614-851X (Online)

---

## **Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar**

**Muh Ilham Alimuddin<sup>✉1</sup>, Yoga Adhy Nugraha<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen STIE Tri Dharma Nusantara

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder serta metode pengumpulan data dengan wawancara dan kuisioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang dengan metode sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, iklim organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar.

**Kata Kunci :** Kepuasan kerja, iklim organisasi, kepemimpinan, kinerja

### **Abstract**

This study aims to see the effect of job satisfaction, organizational climate and leadership on the performance employees Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar. Sources of data in this study are primary data and secondary data as well as data collection methods by interview and questionnaire. The sample in this study were 53 people with the simple Saturation Sampling method. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that job satisfaction, organizational climate and leadership had a positive and significant effect on employee performance Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar.

**Keywords:** Job satisfaction, organizational climate, leadership, performance

---

✉ Corresponding author :

Email Address : iam.philosophia@gmail.com ( Jl. Kumala II No. 51 Kota Makassar )

Received 19 januari 2020, Accepted 20, maret 2020, Published 15 July 2020

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai adalah perilaku atau tindakan relevan dengan tujuan organisasi. Pada umumnya pegawai akan meningkatkan kinerjanya jika mereka puas. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik atasan-pekerja. Dari sisi pegawai, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Begitu pula dengan Iklim organisasi menjadi faktor penentu keberhasilan instansi dengan iklim organisasi yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman untuk bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar memiliki Iklim organisasi yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua pegawai memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan pada pimpinan.

Pemimpin yang baik bukan dilihat dari seberapa banyak orang yang menjadi pengikutnya, bukan juga dilihat dari seberapa lama ia memimpin. Pemimpin yang baik dilihat dari seberapa nyaman dan puas karyawan terhadap pekerjaannya dan dibarengi dengan iklim organisasi yang sejuk, terbuka pada organisasi

Balai Pemantapan Kawasan Hutan (disingkat BPKH) Wilayah VII Makassar adalah unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan dan Tata Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. Lembaga ini memiliki tugas melaksanakan pemantapan kawasan hutan, penilaian perubahan status dan fungsi hutan, serta penyajian data dan informasi sumber daya hutan. Tugas yang begitu berat untuk berada di luar kantor menjadi tantangan sendiri bagi pegawai BPKH Wilayah VII Makassar.

Dari penjelasan tersebut peneliti menyikapi kondisi yang terjadi tentang Kepuasan Kerja, Iklim organisasi dan kepemimpinan pada instansi yang diteliti terbilang cukup menggambarkan bahwa variabel tersebut merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja. Sebagian besar pegawai memiliki masalah tersendiri dalam suatu instansi

khususnya pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar, hal inilah yang lebih memperkuat peneliti untuk meneliti pada instansi tersebut. Berdasarkan paparan tersebut maka masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar ?
2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar ?
4. Apakah kepuasan kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar?

Selain untuk menguji dan mengetahui hubungan kepuasan kerja, iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja maka tujuan khusus dari penelitian ini agar dapat menjadi bahan pertimbangan untuk dijadikan kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar.

## KAJIAN LITERATUR

Terdapat beberapa definisi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya oleh Robbins & Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Pendapat lain dikemukakan oleh Porter (dalam Pradikta, 2011), ia mendefinisikan kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada, maka seseorang cenderung merasa semakin puas.

Menurut As'ad (2013), indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Kepuasan finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan sebagainya.
- b. Kepuasan fisik, yaitu indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai. Hal ini mencakup jenis pekerjaan, keadaan suhu dan ruangan, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan, dan umur pegawai.

- c. Kepuasan sosial, yaitu indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama pegawai dengan atasan maupun antar pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya, dan dengan lingkungan sekitar instansi.

Wirawan (2015) dalam bukunya memberikan definisi iklim organisasi secara lebih luas. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Stringger (2002) mengemukakan bahwa terdapat 5 faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah suatu iklim organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.

Stringer (2002) mengemukakan indikator iklim organisasi yaitu: struktur, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, komitmen.

Emron dkk (2016) mengatakan "Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya". Sedangkan Anoraga dalam Edy (2009) "Pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan agar senantiasa mau bersedia mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya.

Beberapa indikator kepemimpinan yang dikemukakan oleh Veithzal (2014) yaitu:

1. Watak
2. Visi
3. Kemampuan
4. Memberi Motivasi
5. Memberikan Arah
6. Melakukan Evaluasi

Kinerja menurut Mangkunegara (2010) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja

Pegawai Negeri Sipil, penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

Tata cara penilaian kinerja pegawai adalah dengan menilai dua unsur, yaitu:

- a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) : Kuantitas, Kualitas, Waktu, Biaya
- b. Perilaku Kerja : Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, Kepemimpinan

Ada beberapa peneliti yang berpendapat bahwa hubungan kepuasan kerja dan kinerja justru terjadi ketika kinerja pegawai baik maka akan mendapatkan penghargaan seperti promosi, insentif perhatian lebih dari atasan sehingga penghargaan tersebut mendorong terjadinya kepuasan kerja (Chruden, 1998).

Dalam Engko (2008) peneliti yang lain menyatakan bahwa kinerja dibedakan menjadi dua bagian yaitu *In role dan exta role performance* dimana *in role performance* adalah kinerja yang mempengaruhi (*antecedent*) kepuasan kerja sedangkan *exta role performance* adalah kinerja yang dipengaruhi (*consequence*) oleh kepuasan kerja. Karena itu pendapat peneliti terdahulu yang menyatakan apakah kepuasan kerja dipengaruhi atau mempengaruhi kinerja semuanya dianggap benar tergantung dari kinerja mana yang menjadi variabel (Kenzie 1998) atau dapat dikatakan pula bahwa pegawai akan memberikan yang terbaik bagi organisasi apabila mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja (Morrison, 1997).

Iklim organisasi sangat berperan dominan dalam pencapaian kinerja seorang pegawai. Kinerja bisa tercapai jikalau iklim dalam sebuah organisasi bisa berjalan dengan kondusif. Jika iklim organisasi yang tercipta dengan baik dan didukung oleh pihak manajemen, maka kemampuan atau potensi kinerja pegawai akan berjalan secara optimal Lako (2004). Hal tersebut di ungkap juga oleh Reny (2016), dalam penelitian Hubungan Efikasi Diri dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Staf Tenaga Kependidikan UMS, menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja staf tenaga kependidikan UMS, jika iklim organisasi berjalan dengan baik maka kinerja akan semakin tinggi dan sebaliknya jika iklim organisasi berjalan secara tidak baik maka kinerja staf tenaga kependidikan UMS akan semakin rendah. , Regis (2001) menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai Del Monte Philippines inc, Cagayan de Oro City.

Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja diperjelas oleh pendapat Edy (2009) “Pimpinan instansi memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada pegawainya, yang berdampak pada peningkatan kinerja”. Amstrong dalam Sudarmanto (2015) “ kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua pegawai agar bekerja sebaik-baiknya agar hasil yang di harapkan dapat tercapai”.

Terry dalam Emron dkk (2016) mempertegas bahwa “Ada korelasi yang kuat antara keberhasilan system promosi pegawai, ekspektasi kinerja, dan peningkatansemangat pegawai, dengan kompetensi dan umpan balik terhadap efektifitas pemimpin/manajer dalam mengelola bagiannya, hal ini ditinjau dari perspektif gaya kepemimpinan yang berpikir strategis”.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang dikembangkan dan akan diuji adalah sebagai berikut:

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar

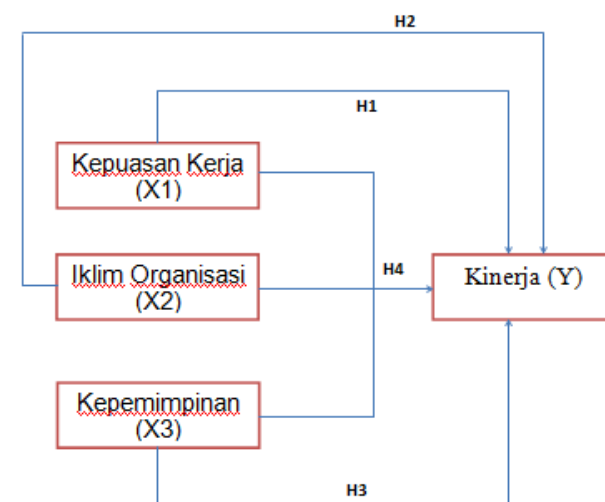
H2 :Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar

H3 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar

H4: Kepuasan kerja, Iklim organisasi, dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar

Dari beberapa teori yang dikemukakan, maka dapat diungkapkan suatu kerangka berpikir yang berfungsi sebagai penuntun alur pikir dan dasar penelitian ini yang secara diagramik adalah sebagai berikut

**Gambar 1. Kerangka Pikir**



Sumber: Data diolah 2019

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan riset deskriptif dan riset eksplanatori. Riset deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan atau memberi paparan pada variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel pada sub variabelnya (Umar 2014). Riset eksplanatori yaitu penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti (Umar 2014). Peneliti menggunakan alat bantu software SPSS versi 23 dengan jumlah sampel seluruh pegawai (BPKH) Wilayah VII Makassar (Sampel jenuh) yakni 53 orang pegawai.

Peneliti menggunakan instrument kuesioner untuk mengumpulkan data yang kemudian akan disebar kesuluruh pegawai/sampel yang peneliti sudah tentukan sebelumnya.

### Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisiomer yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisiomer, apakah item pada kuisiomer tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan korelasi bivariate pearson atau *product moment* jika  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak *valid*).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisiomer, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.6$ , maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0.6$ , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan antara sebuah variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Jika variabel dependen dihubungkan dengan sebuah



variabel independen, persamaan regresi yang dihasilkan adalah regresi linier sederhana. Jika variabel independennya lebih dari satu, regresi yang dihasilkan adalah regresi linier berganda.

### Uji T dan Uji F

Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja (X1), iklim organisasi (X2), kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja (Y). Uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji distribusi F dengan cara membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel.

### Koefisien Korelasi (R) dan Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Koefisien korelasi** biasa dilambangkan dengan huruf r dimana nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai +1. ... Jika bernilai - (negatif) artinya **korelasi** antara kedua variabel tersebut bersifat berlawanan. Nilai koefisien Determinasi ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai signifikan  $<0,05$  (Ghozali, 2013). Dari 5 butir pernyataan tentang kepuasan kerja, 5 butir pernyataan tentang iklim organisasi, 5 butir pernyataan tentang kepemimpinan dan 5 butir pernyataan tentang kinerja. Setelah diuji coba semua item pernyataan dinyatakan valid karena hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan  $<0,05$ .

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada semua butir pernyataan dalam seluruh variabel penelitian yang terdiri dari Kepuasan kerja (X1), Iklim organisasi (X2), Kepemimpinan (X3), dan Kinerja (Y) lebih besar dari 0,6 sehingga butir-butir pernyataan dalam penelitian dinyatakan reliabel atau handal, serta dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.



## Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh Kepuasan kerja (X1), Iklim organisasi (X2), Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja (Y). Analisis ini juga untuk mengetahui seberapa besar keadaan variabel dependen jika variabel independen di naik turunkan nilainya. Dalam analisis ini, digunakan dukungan komputer melalui software SPSS 23. Adapun hasil pengolahan datanya (tabel 1) diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,262 + 0,205 X1 + 0,248 X2 + 0,376 X3$ .

**Tabel 1 . Hasil Uji Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.264	1.576		2.706	.001
	x1	.205	.115	.217	1.793	.002
	x2	.248	.117	.306	2.122	.004
	x3	.376	.125	.396	3.002	.004

a. Dependent Variable: y1

Sumber: Data diolah 2020

Dari persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,262 menyatakan bahwa tanpa Kepuasan kerja (X1), Iklim organisasi (X2), Kepemimpinan (X3) , Kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar tetap ada sebesar 4,262.
2. Variabel Kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,205. Artinya setiap kenaikan kepuasan kerja satu satuan dengan asumsi variabel Iklim organisasi (X2), Kepemimpinan (X3) adalah tetap, maka kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar akan naik sebesar 0, 205
3. Variabel Iklim Organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,248. Artinya setiap kenaikan Iklim Organisasi satu satuan dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X1) , kepemimpinan (X3) adalah tetap, maka kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar akan naik sebesar 0,248.
4. Variabel kepemimpinan (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,376. Artinya setiap kenaikan kepemimpinan satu satuan

dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X1), Iklim Organisasi (X2), adalah tetap, maka kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar akan naik sebesar 0,376.

**Tabel 2 Hasil Uji Koefisien**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 <sup>a</sup>	.707	.689	1.471
a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2				

Sumber: Data diolah 2020

### Koefisien

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variable. Dari hasil perhitungan diatas didapatkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,841, ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja (X1), Iklim organisasi (X2), Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja (Y) memiliki keeratan yang kuat.

Pada Tabel 2 diketahui Nilai R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,707 artinya data tersebut mengindikasikan bahwa Kepuasan kerja (X1), Iklim organisasi (X2), Kepemimpinan (X3) secara bersama-sama memiliki kontribusi sebesar 70,7% terhadap Kinerja pegawai dan selebihnya 29,3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini

**Tabel 3 . Hasil uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.264	1.576		2.706	.001
	x1	.205	.115	.217	1.793	.002
	x2	.248	.117	.306	2.122	.004
	x3	.376	.125	.396	3.002	.004

a. Dependent Variable: y1

Sumber: Data diolah 2020

### Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan.

1. Pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dimana pada  $N = 53$  diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,675$ . Untuk nilai kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai, hasil pengolahan terlihat bahwa nilai  $t_{hitung} 1,793$  ( $t_{hitung} 1,793 > t_{tabel} 1,675$ ) dan nilai  $sig\ 0,004 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar. Penelitian ini sejalan dengan temuan Rambe (2018) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X Batam
2. Pengujian secara parsial pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, dimana pada  $N = 53$  diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,675$ . Untuk nilai iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai, hasil pengolahan terlihat bahwa nilai  $t_{hitung} 2,122$  ( $t_{hitung} 2,122 > t_{tabel} 1,675$ ) dan nilai  $sig\ 0,004 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar. Penelitian ini sejalan dengan temuan Marini, Sumada dan Laksmi (2017) dan Rambe (2018) iklim organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dimana pada  $N = 53$  diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,675$ . Untuk nilai kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai, hasil pengolahan terlihat bahwa nilai  $t_{hitung} 3,002$  ( $t_{hitung} 3,002 > t_{tabel} 1,675$ ) dan nilai  $sig\ 0,002 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar. Penelitian ini sejalan dengan temuan Marini, Sumada dan Laksmi (2017) kepemimpinan memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) kemudian membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan kriteria jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $\alpha$ , dk), berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima dan Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $\alpha$ , dk), berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4 . Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249.308	3	83.103	38.617	.000 <sup>b</sup>
	Residual	105.447	49	2.152		
	Total	354.755	52			
a. Dependent Variable: y1						
b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2						

Sumber: Data diolah 2020

Dari hasil pengolahan tabel 4 terlihat bahwa nilai probabilitas Fhitung adalah sebesar 38,617 sedangkan nilai Ftabel pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $53-3-1$  diperoleh Ftabel sebesar 2,79 maka  $F_{hitung} 38,617 > F_{tabel} 2,79$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas (Kepuasan kerja, Iklim organisasi, Kepemimpinan) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji t antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh ( $t_{hitung} 1,793 > t_{tabel} 1,675$ ) Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar , diterima. Hasil uji t antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh ( $t_{hitung} 2,122 > t_{tabel} 1,675$ ). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar , diterima. Hasil uji t antara iklim organisasi terhadap kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh ( $t_{hitung} 3,002 > t_{tabel} 1,675$ ). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar , diterima.

Selanjutnya secara simultan dengan uji F diperoleh hasil  $F_{hitung} 38,617 > F_{tabel} 2,79$ . Berdasarkan hal tersebut memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis yaitu Kepuasan kerja, Iklim organisasi, Kepemimpinan secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar.

## Saran

Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar harus memperhatikan pengawasan agar pegawai puas daam bekerja. Pimpinan Instansi sebaiknya lebih menghargai pegawai yang telah bekerja maksimal dan memberikan dorongan agar pegawai menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya.

## Referensi :

- Andreas, Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta, Amara Books.
- As'ad, M, (2013). *Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke 9. Jakarta: Kencana
- Engko, Cecilia. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol.10 No. 1, April 2008, 1-12.
- Koesmono, Teman, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 7, no. 2, p. 177-178
- Kuncono, ongky setio. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta di Surabaya. *Jurnal Purna Iswara* Vol.10 No.1 Februari 2016
- Mackenzie, S. B, Podzakoff, P.M, Ahearne, M., 1998. some possible antecedent and consequence in role and extra role salesperson performance. *Journal of Marketing*. Vol. 62 p. 87-98
- Marini, Ni Putu. Sumada, I Made dan Laksmi, A.A.Rai Sita . Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wira Medika Bali. *Public Inspiration. Jurnal Adiministrasi Publik*. Vol. 2 No. 1 (2017): Juli 2017

- Morrison, E.W., & Robinson, S.L. 1997. When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22, 226-256.
- Pradikta.2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja kerja pegawai pada PT. Global Indonesia Komunikatama Jakarta. Univeritas Negeri Jakarta.
- Rambe, Prima Aprilyani, 2018. PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. DIMENSI, VOL. 7, NO. 2 : 368-392 JULI 2018
- Regis, M.J.A. (2001). The Organizational Climate and The Employees Job Performance in Del Monte Philippines, Inc. Cagayan de Oro City: Proposed Guidelines For Enhancement.
- Reny. (2016). Hubungan Efikasi Diri Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Staf Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2015, *Perilaku Organisasi*.” Buku 1. Edisi 15.
- Stringer, Robert. 2010. *Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Umar Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi-2. Cetakan ke-13. Jakarta : Rajawali Pers.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wirawan.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada